



## Déclaration UNSA Education au CHSCT Académique du 7 octobre 2014

### **Pas de refondation sans renouveau de la Gestion des Ressources Humaines Qualité de vie au travail : le chemin est encore long**

**« Comment vont les personnels en cette rentrée et quelles sont leurs attentes ?**

Depuis deux ans, notre fédération lance un baromètre annuel des métiers de l'enseignement. Ainsi ce sont quasiment 17.000 collègues représentant la grande diversité des métiers de notre ministère qui ont répondu à l'édition 2014. L'analyse des résultats fait apparaître plusieurs traits saillants sur lesquels je souhaite m'arrêter.

Le premier- et il faut s'en féliciter- est que **l'écrasante majorité des personnels déclare aimer son métier (94%) et être heureux de l'exercer (83%),**

Le second, plus négatif, ne surprendra personne, concerne **le pouvoir d'achat qui apparaît, plus qu'en 2013, comme la première des préoccupations de nos collègues** et tout particulièrement les personnels de catégorie C

Enfin, le dernier point saillant montre que si **nos collègues sont fiers de leur métier**, ils sont en manque de reconnaissance de la part de l'institution qui exige beaucoup mais ne sait pas reconnaître les talents et les qualités de ses agents.

Si le deuxième sujet, celui du pouvoir d'achat, ne dépend guère de notre ministère, celui de la reconnaissance, par contre, doit nous interpeller. En matière de GRH, des progrès doivent être accomplis que ce soit sur la carrière des personnels, leur évaluation, leur mobilité professionnelle ou la prise en compte de leur situation et de leur demandes individuelles par exemple. Notre ministère est pour le moins à la peine sur ce sujet. Nous savons tous que la masse que représentent les personnels est lourde, mais on ne peut plus aujourd'hui continuer à la gérer de façon aussi indifférenciée, détachée et parfois lapidaire.

**Il y a une attente de plus en plus forte d'un traitement individualisé des situations de chacun. La GRH doit désormais prendre en compte cette dimension, de même que celle du développement professionnel des agents et de leur qualité de vie au travail. Des évolutions sont incontournables.**

S'il faut en effet, être vigilants pour lutter contre la souffrance au travail, il faut tout autant adopter concrètement une véritable démarche d'amélioration de la QUALITE DE VIE AU TRAVAIL.

La clef de voute en est un dialogue social de qualité qui intégrerait un droit d'expression des agents sur l'ensemble des dimensions de leur vie au travail sans occulter le rôle des instances représentatives des personnels.

Pour l'UNSA, la démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail consiste

- A définir un cadre de travail ouvert, facilitant les échanges entre les agents et leur hiérarchie
- A mettre en place une organisation du travail respectueuse des temps personnels
- A adapter les modes d'encadrement pour encourager la participation et l'implication de chacun dans les choix et les décisions
- A donner du sens à l'action collective par l'écoute et la responsabilisation

**Les accords sur la prévention sur les risques psycho-sociaux et sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doivent maintenant se traduire concrètement sur le terrain.**